



SGI-PL-009

**Política de gestión
estratégica del
Talento Humano**

16/10/2024



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVO	4
ALCANCE.....	4
DEFINICIONES	4
MARCO NORMATIVO	6
DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA	7
ROLES Y RESPONSABILIDADES	9
DIAGNOSTICO / AUTODIAGNÓSTICO.....	10
IMPLEMENTACIÓN.....	12
SEGUIMIENTO	15
EVALUACIÓN	15
DOCUMENTOS RELACIONADOS	16
BIBLIOGRAFÍA.....	16
HISTORIAL DE CAMBIOS	17



INTRODUCCIÓN

El Modelo integrado de Planeación y Gestión – MIPG – es el marco de referencia diseñado por el Gobierno Nacional para que las entidades públicas planeen, ejecuten y hagan seguimiento a su gestión de cara a la ciudadanía. Bajo este concepto, MIPG tiene como propósito mejorar la capacidad del Estado en su relación con la ciudadanía, incrementando su confianza en las entidades y en los servidores públicos, logrando mejores niveles de gobernabilidad y legitimidad del aparato público y generando resultados con valores a partir de una mejor coordinación interinstitucional, compromiso del servidor público, mayor presencia en el territorio y mejor aprovechamiento y difusión de información confiable y oportuna, y de esta manera permitir que las organizaciones, cumplan con los objetivos para las cuales fueron creadas y enfoquen toda su actividad en la producción de resultados que garanticen los derechos y resuelvan las necesidades de los ciudadanos.

En el Ideam y tal como lo indica el MIPG, considera el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el factor determinante que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados institucionales, así como al cumplimiento de la misión de la entidad.

La dimensión No. 1 Talento Humano, tiene como propósito ofrecerles a las entidades públicas las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), en donde cuenta con las siguientes actividades:

Ingreso: Provisión del empleo, gestión de la información, meritocracia, valoración de capacidades y competencias y conocimiento institucional.

Desarrollo: Conocimiento institucional, valores, gestión de la información, administración del talento Humano, Dialogo y concertación, gerencia publica, capacitación, bienestar y estímulos, gestión del desempeño, clima organizacional y cambio cultural y proporción de contratistas. Rutas de valor.



Retiro: Administración de talento Humano, gestión de la información, gestión del conocimiento, desvinculación asistida.

Esta política contiene los lineamientos establecidos por la alta dirección y fue aprobada por el comité de gestión y desempeño en la sesión del día 16 de octubre de 2024.

OBJETIVO

Permitir que el Instituto de Hidrología, Meteorología y estudios ambientales “Ideam”, cuenten con un talento humano idóneo, motivado, transparente y comprometido con el cumplimiento de la misionalidad del instituto y con las competencias necesarias para el logro de los objetivos estratégicos.

ALCANCE

A nivel nacional, la entidad que lidera esta política generando los lineamientos, directrices e instrucciones formulados para su implementación es el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. En el Ideam, el proceso que lidera la aplicación de los lineamientos dados por la Función Pública es el proceso de Gestión del Desarrollo del Talento Humano, estos lineamientos serán aplicados en los demás procesos del Instituto.

Esta Política aplica a todos los procesos establecidos en la entidad en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

DEFINICIONES

Bienestar Laboral: “Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores de las entidades y sus familias así mismo, fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad. El desarrollo anual del Bienestar en las entidades comprende: La Protección y Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral. Es decir,



cada año las entidades deben elaborar el “Programa de Bienestar Social”, con base en un diagnóstico aplicado a todos los servidores, en el cual se exploren no solo sus necesidades sino también sus expectativas; este debe responder a un objetivo común que articule cada una de las acciones que se llevan a cabo para dar cumplimiento al programa en mención.”

Capacitación: Proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.

Vinculación: Es el proceso que tiene como objetivo el reclutamiento, selección e ingreso de nuevo personal en una entidad de acuerdo con la normatividad vigente. Retiro: Es el proceso en el cual se termina el ciclo de vida laboral por parte de un funcionario a través de las diferentes causales de retiro determinadas por la normatividad vigente.

SIGEP: El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público, es una herramienta que sirve de apoyo a las entidades en los procesos de planificación, desarrollo y gestión del recurso humano al servicio del Estado. Contiene información de todas las entidades del sector público nacionales y territoriales, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios y prestaciones, entre otros. Asimismo, sobre el talento humano al servicio de las entidades públicas, en cuanto a hojas de vida, la declaración de bienes y rentas, entre otros.

Evaluación de Desempeño: Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional.

Teletrabajo: “forma de organización laboral, que se da en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, utilizando como soporte las tecnologías de la información



y la comunicación –TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”.

Ideam: Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales

MIPG: Modelo integrado de Planeación y Gestión

DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública

MARCO NORMATIVO

Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998: Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Ley 1010 del 23 de enero de 2006: Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Ley 1064 del 26 de julio de 2006: Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.

Ley 1221 de 16 de julio de 2008: Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.

Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (Establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).

Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Código de Integridad del Servidor Público 2017: DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.



Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017: Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

Resolución 390 del 30 de mayo de 2017: Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.

Acuerdo 6176 del 10 de octubre de 2018: Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

Ley 1952 de 2019: Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario.

Ley 1960 de 2019: Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Resolución 312 de 2019: Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

LEY 2427 DE 2024: Por medio de la cual se establece la capacitación, la profundización y la enseñanza para la sostenibilidad ambiental, cambio climático y gestión del riesgo de desastres y se dictan otras disposiciones.

LEY 2424 DE 2024: Por la cual se adoptan medidas para garantizar la participación paritaria de las mujeres en las diferentes ramas y órganos del poder público de conformidad con los artículos [13](#), [40](#) y [43](#) de la constitución política y se dictan otras disposiciones

DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA

El Ideam a través esta política busca ofrecer herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano por medio del ciclo de vida del servidor en la entidad: Ingreso, desarrollo y retiro. Lo anterior teniendo en cuenta que el MIPG concibe al talento Humano con el activo más importante con el que cuentan las



entidades, y por tanto en el instituto es el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados de la entidad.

Las siguientes son las etapas a tener en cuenta para el propósito de implementar una gestión estratégica de Talento Humano:

1. **Disponer de información:** Consiste en recolectar información de manera oportuna, permanente y actualizada sobre la entidad y su talento humano.

Por lo cual se considera a siguiente información:

- Nomograma de la entidad
- Objetivo
- Misión y visión
- Caracterización de los funcionarios: (antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.)
- Caracterización de los empleos: (planta de personal, perfiles de los empleos, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.)

Lo anterior descrito con el fin de contar con insumo confiables para una gestión de impacto en la labor de los servidores del Ideam y en el bienestar de los ciudadanos.

2. **Diagnosticar la Gestión estratégica de Talento Humano:** Se utiliza una herramienta denominada Matriz de GETH, que contiene un inventario. La entidad se autocalifica de 0 a 100 en cada una de las variables de la Matriz de acuerdo con los criterios de valoración que allí aparecen. Al finalizar, la Matriz arrojará el nivel de madurez de la GETH (dado por el puntaje y la ubicación por colores) y el estado de las Rutas de Creación de Valor.

- ✚ 0-60 ubica a la entidad en un nivel básico-operativo,
- ✚ 61-80 en el nivel de Transformación
- ✚ 81-100 en el nivel de Consolidación o de variables para dar cumplimiento a los lineamientos de la política.

3. Diseñar e implementar acciones para la Gestión estratégica de Talento Humano

Una vez identificado el nivel de madurez en el que el Ideam se encuentra, se diseñan acciones para avanzar en los resultados. Para lo cual se cuenta con los resultados medición del Índice de Desempeño Institucional – IDI anualmente y el ejercicio de autodiagnóstico de la política y se aplicó la herramienta definida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

En la implementación de acciones para la gestión estratégica de Talento Humano se encuentran enmarcadas en el ciclo del servidor (ingreso desarrollo y retiro) Es pertinente señalar que el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP– como líder de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, estableció cinco (5) Rutas de Creación de Valor, definidas como caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano.

1. Ruta de la felicidad: “la felicidad nos hace más productivos”
2. Ruta del crecimiento: “Liderando Talento”
3. Ruta del servicio: “al servicio de los ciudadanos”
4. Ruta de la calidad: “La cultura de hacer las cosas bien
5. Ruta del análisis de datos: “Conociendo el talento

ROLES Y RESPONSABILIDADES

Tabla 1 Roles y responsabilidades

Línea	Instancia y/dependencia
Estrategia	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Implementación	Gestión y Desarrollo de Talento Humano Secretaría General Líderes de Procesos y Áreas Operativas
Seguimiento	Oficina Asesora de Planeación

Línea	Instancia y/dependencia
Control y evaluación	Oficina de Control Interno

Fuente: Propia 2024

DIAGNOSTICO / AUTODIAGNÓSTICO

Como parte del proceso de medición del Índice de Desempeño Institucional – IDI del 2022, esta política presentó un resultado de 94,5 puntos, lo que indica que se deben realizar acciones específicas respecto con el fin de tener una mejora continua.

Por ello se llevó a cabo el ejercicio de autodiagnóstico de la política y se aplicó la herramienta definida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, obteniéndose el siguiente resultado:

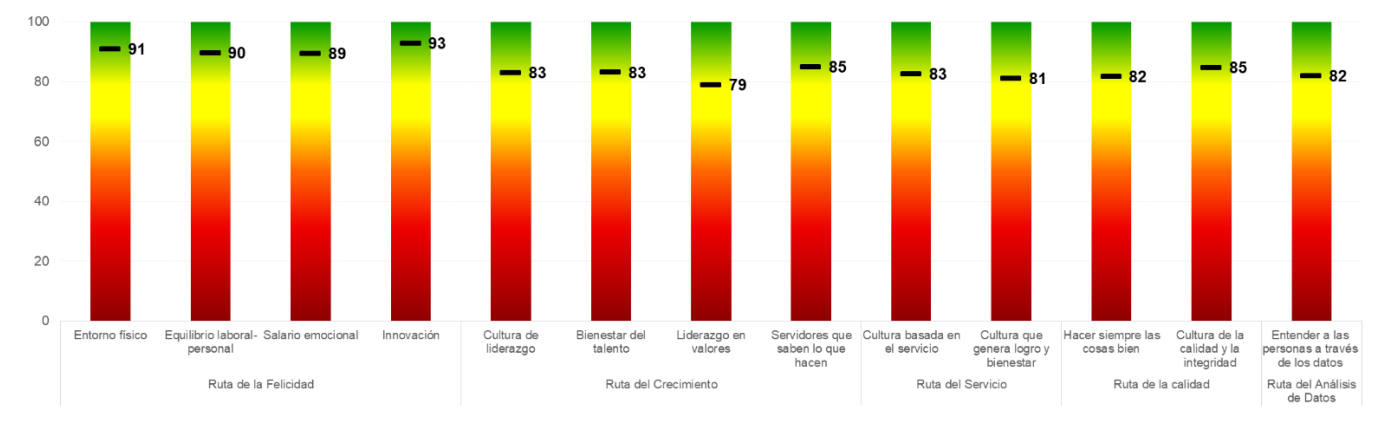
Tabla 2 Resultados de Rutas de creación de valor

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	91	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	91
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	90
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	89
		- Ruta para generar innovación con pasión	93
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	82	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	83
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	83
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	79
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	85
RUTA DEL SERVICIO		- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	83

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
Al servicio de los ciudadanos		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	81
RUTA DE LA CALIDAD	83	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	82
La cultura de hacer las cosas bien		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	85
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	82	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	82
Conociendo el talento			

Fuente: Propia 2024

Ilustración 1 Gráfica de desagregación de las Rutas de Creación de Valor



Fuente: Propia 2024



Con base en el resultado obtenido. La entidad priorizará las siguientes acciones para que este resultado mejore en la medición del IDI 2024:

Implementar el diagnóstico del estado actual de la entidad a partir de los

Resultados del FURAG.

- El Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales reconoce la importancia del talento humano como el activo más valioso para alcanzar los objetivos estratégicos y garantizar la misión institucional. Para mejorar los resultados de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, se priorizarán acciones específicas enfocadas en fortalecer áreas críticas y abordar debilidades identificadas en el diagnóstico y autodiagnóstico.

IMPLEMENTACIÓN

I. Cumplimiento de la Ley 2214 de 2022 y el Decreto 2365 de 2019

- a) Adelantar acciones que conduzcan a la implementación de un programa de reclutamiento y selección dirigido a jóvenes entre 18 y 28 años para cumplir con el porcentaje de vinculación establecido por la ley.

- 
- b) Fomentar las actividades necesarias para efectuar convocatorias específicas para jóvenes.
 - c) Procurar la realización de campañas de difusión en universidades y centros de formación técnica para la atracción de talento humano entre 18 y 28 años.
 - d) Establecer alianzas para ejecutar programas de pasantías y prácticas técnicas, tecnológicas y profesionales.

II. Gestión de información confiable y oportuna

- e) Realizar controles y seguimientos periódicos mediante indicadores que apunten a la medición de avances de gestión de los planes institucionales de Previsión de recursos humanos y Plan anual de vacantes.
- f) Diseñar actividades de análisis de áreas de mejora para los eventos en los que se considere necesario previo análisis del resultado del seguimiento a los indicadores de gestión.
- g) Diseñar y mantener actualizado un instrumento matriz de Excel que contenga la información de la planta de personal y permita evidenciar el seguimiento más reciente de las novedades de los diferentes cargos de la entidad.

III. Divulgación y participación en el programa servimos

- h) Promover actividades de divulgación que conlleven a facilitar la participación de los funcionarios en el programa servimos.
- i) Realizar socializaciones informativas sobre el programa.
- j) Generar espacios para la participación de los funcionarios.
- k) Establecer un canal de comunicación interno para compartir experiencias y resultados del programa a medida que se avance en su implementación.

IV. Reducción de la proporción de contratistas con relación a los servidores de planta

- l) Realizar análisis de las necesidades de personal para identificar puestos que puedan ser convertidos a planta permanente.

- 
- m) Evaluar la viabilidad de implementación de un plan de conversión gradual de contratistas a empleados de planta.
 - n) Trabajar en el diseño de estrategias para disminuir la proporción de contratistas en relación con los servidores de planta.

V. Desarrollo de competencias directivas y gerenciales

- o) Ejecutar las acciones necesarias para implementar un programa de desarrollo de competencias para directivos y gerentes.
- p) Diseñar e impartir talleres y cursos sobre liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal.
- q) Evaluar periódicamente las competencias directivas y proporcionar retroalimentación y planes de desarrollo individualizados.

VI. Evaluación y mejoramiento del desempeño que sea inferior al 75% de quienes están asignados a cargos directivos y gerenciales.

- r) Implementar mecanismos para intervenir y mejorar el desempeño de los funcionarios en cargos directivos y gerenciales con resultados inferiores a lo esperado.
- s) Desarrollar planes de mejoramiento individualizados para gerentes con desempeño igual o inferior al 75%.
- t) Incorporar tecnologías y prácticas de innovación en los procesos de evaluación y desarrollo de competencias gerenciales mediante capacitación constante y la dinámica socialización de información para la generación de nuevo conocimiento.

VII. Programa de Transparencia

Realizar ajustes basados en retroalimentación y resultados obtenidos, enfocándose en áreas de mejora identificadas.

Ampliar y fortalecer las actividades del programa de transparencia para asegurar la rendición de cuentas y la confianza del público.



Realizar auditorías internas periódicas y divulgar los resultados a los funcionarios y al público en general.

Implementando estas actividades detalladas y enfocadas, en el IDEAM se espera como resultado mejorar significativamente los resultados de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, aumentar la eficiencia y el compromiso del personal y cumplir con los objetivos estratégicos de la entidad.

SEGUIMIENTO

Para conocer el avance de la política de talento Humano en el Instituto, se aplicará al inicio de cada vigencia, la herramienta de autodiagnóstico diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y adoptada por el Ideam, así como el formulario de autodiagnóstico ITA, y como resultado de este autodiagnósticos se formularán las acciones de mejora o cierres de brechas necesarios y una vez sean entregados por resultados del Índice de Desempeño Institucional, estas acciones se articularán ajustándolas o incluyendo nuevas acciones de mejora.

El seguimiento a estas acciones se adelantará de manera trimestral, por parte del líder de la política y los procesos involucrados, entregando los resultados del seguimiento junto con sus evidencias a la Oficina Asesora de Planeación para su consolidación y análisis.

EVALUACIÓN

Anualmente, el avance y la efectividad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, y cada una de sus políticas, incluida la política de Integridad, se mide en el Índice de Desempeño Institucional – IDI, que recopila la información a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión - FURAG o mediante la metodología o herramienta definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública o la entidad del gobierno competente. A partir de los resultados de las mediciones de FURAG, se articulará con las acciones de mejora o cierre de



brechas originados por la aplicación del autodiagnóstico, ajustando las actividades si fuera necesario o adicionando nuevas acciones para el mejoramiento en la implementación de la política.

DOCUMENTOS RELACIONADOS

Con el fin de profundizar en la implementación de esta política, se puede consultar el siguiente documento:

- Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0
- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026
- Guía formulación Plan Institucional de Capacitación
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030
- Matriz GETH: Instrumento de Autodiagnóstico y Plan de Acción – Nivel Nacional y Nivel Territorial
- Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano
- Política del Empleo Público
- Documento parámetro para la planeación estratégica del talento humano
- PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
- PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
- PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO
- PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES
- PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
- PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR
- Micrositio de la función pública para la Gestión Estratégica del Talento humano, que incluye orientaciones y una caja de herramientas con formato para autodiagnóstico.

BIBLIOGRAFÍA

- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión 2023 V.5 - Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Portal web del Departamento Administrativo de la Función

Pública: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>

HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN
01	16/10/2024	Creación del Documento